

12. Социальный отчет группы «Метинвест» 2009-2010 гг. [Электронный ресурс] — Режим доступа: [http://www.metinvestholding.com/upload/metinvest/content/105/Metinvest\\_CSR\\_Report\\_2009-2010.pdf](http://www.metinvestholding.com/upload/metinvest/content/105/Metinvest_CSR_Report_2009-2010.pdf)

13. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2012. — 501 с.

Стаття надійшла до редакції 14.11.2012 р.

УДК 006.44:005.96

**Савченко В.А.,**

д-р екон. наук, проф.,

кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

## **ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ: СУТНІСТЬ, ЗНАЧЕННЯ, ПЕРСПЕКТИВИ СТВОРЕННЯ І ВИКОРИСТАННЯ**

*Стаття присвячена методологічним і методичним аспектам розробки професійних стандартів. Обґрунтовано особливості розробки професійного стандарту фахівців з управління персоналу та економіки праці.*

*Статья посвящена методологическим и методическим аспектам разработки профессиональных стандартов. Обоснованы особенности разработки профессионального стандарта специалистов по управлению персоналом и экономики труда.*

*This article is devoted to methodological and methodical aspects of professional standards. The peculiarities of professional standards for personnel management and labor economics specialists development are justified.*

**Ключові слова.** Професійний стандарт, методологія, методика, компетентнісний підхід, фахівець, менеджмент, персонал, економіка праці, модуль, елемент.

**Ключевые слова.** Профессиональный стандарт, методология, методика, компетентностный подход, специалист, менеджмент, персонал, экономика труда, модуль, элемент.

**Keywords.** Professional standards, methodology, methods, competence approach, specialist, management, personnel, labor economics, module, element.

**Вступ.** Становлення економіки знань, подальша інтелектуалізація праці, інформатизація виробництва та сфери послуг, посилення їхньої інноваційності підвищують вимоги до якості людських ресурсів, рівня конкурентоспроможності персоналу організацій, у тому числі й до випускників вищих навчальних закладів за спеціальністю «Управління персоналом та економіка праці». За таких умов важливого значення набуває проблема щодо з'ясування сутності та значення професійних стандартів (ПС), їх розробка і використання.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Останнім часом розкриттю сутності та значенню професійних стандартів, обґрунтуванню конкретних рекомендацій стосовно їх розробці присвячені роботи Л. І. Короткової, Л. Б. Лук'янової, Г. І. Лук'янченко, Т. М. Десятова, М. І. Пальчук, Н. П. Паршиної та ін. Між тим, багато суттєвих питань щодо розробки професійних стандартів, особливо фахівців з вищою освітою, залишаються ще досі нерозв'язаними.

**Постановка завдання.** Метою статті є з'ясування сутності та значення професійних стандартів, обґрунтування методологічних і методичних підходів щодо розробки професійного стандарту фахівців з управління персоналу та економіки

праці й напрями його використання у сферах ринку праці та ринку освітніх послуг.

**Результати дослідження.** Сучасним організаціям потрібні такі менеджери з персоналу, які володіють уміннями розробляти стратегію і політику управління персоналом, здатні планувати, організовувати й реалізовувати процеси добору персоналу, адаптації нових працівників, оцінювання і професійного навчання працівників, формування та підготовки резерву керівників, мотивації персоналу тощо.

Це вимагає від менеджерів з персоналу ґрунтовних знань, умінь і практичних навичок з основ економіки, організації виробництва, управління, соціально-трудових відносин, соціології, психології, педагогіки та трудового законодавства. Вони повинні мати повну або базову вищу освіту відповідного напрямку підготовки (магістр або бакалавр).

Підготовка фахівців з вищою освітою має здійснюватися відповідно до вимог стандартів вищої освіти. Законом України «Про вищу освіту» визначено, що систему стандартів вищої освіти складають державний стандарт вищої освіти, галузеві стандарти вищої освіти та стандарти вищої освіти вищих навчальних закладів [1]. До недавнього часу галузеві стандарти вищої освіти містили такі складові:

- освітньо-кваліфікаційні характеристики випускників вищих навчальних закладів;
- освітньо-професійні програми підготовки студентів;
- засоби діагностики якості вищої освіти.

Освітньо-кваліфікаційна характеристика випускника вищого навчального закладу відображає цілі вищої освіти та професійної підготовки, визначає місце фахівця в структурі галузей економіки держави і вимоги до його компетентності, інших соціально важливих якостей, систему виробничих функцій і типових завдань діяльності й умінь для їх реалізації.

Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» суттєво підвищив роль роботодавців, їх об'єднань у сфері вищої освіти, передбачив введення такого поняття, як «професійний стандарт». У зв'язку з цим були внесені зміни до ст. 13 Закону України «Про вищу освіту». За новою редакцією зазначеної статті професійний стандарт визначає компетентність випускника вищого навчального закладу, систему виробничих функцій і типових завдань діяльності, знання, уміння та навички, необхідних для їх реалізації.

Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» визначено, що професійний стандарт — це затверджені в установленому порядку вимоги до знань, умінь і навичок випускників вищих навчальних закладів, які визначаються роботодавцями і слугують основою для формування кваліфікацій. Професійні стандарти співвідносяться з рівнями національної і галузевих рамок кваліфікацій і групуються за галузевими ознаками [2, 11].

Таким чином, на практиці виникла нагальна потреба у розробці професійного стандарту менеджера з персоналу на основі компетентнісного і модульного підходів. Оскільки до цього часу в Україні відсутній досвід щодо розробки подібних нормативних документів, тому, на нашу думку, необхідно з'ясувати методологічні проблеми та методичні підходи стосовно розробки вказаного стандарту.

Методика створення професійного стандарту менеджерів з персоналу на основі компетентнісного та модульного підходів має визначати загальні правила розроблення професійних стандартів нового покоління. До особливостей розробки методики професійного стандарту слід віднести те, що ця професія є загальною для всіх видів економічної діяльності.

Характерною ознакою методики є те, що побудова професійного стандарту ґрунтується на компетентнісному і модульному підходах, які передбачають роз-

робку профілів професійної компетентностей на групу посад у відповідній сфері професійної діяльності та містить їх можливі назви, а також те, що професійна діяльність розподіляється на структурні елементи (модулі, трудові процеси, функції), по кожному з яких встановлюються відповідні вимоги до знань, комплексних і деталізованих умінь.

У методиці має бути реалізований метод аналізу трудових процесів за допомогою опису їх структури затребуваних професій і кваліфікаційних рівнів; компетентнісний підхід до визначення змісту загальних і професійних компетенцій для кваліфікаційних рівнів, узгоджених з Національною рамкою кваліфікації (НРК) та галузевими рамками кваліфікацій (ГРК); метод моделювання професійного стандарту, структура і зміст якого максимально придатні для побудови навчального плану і програм професійної підготовки у вищих навчальних закладах магістра за спеціальністю 8.03050501 «Управління персоналом та економіка праці».

З метою спрощення переведення вимог професійного стандарту в освітній та ідентифікації укрупнених блоків кваліфікаційних вимог до кожного з чотирьох кваліфікаційних рівнів під час структурування змісту професійного стандарту слід використати компетентнісний і модульний підходи та ввести поняття «модуль трудової діяльності» (МТД) як автономну структуру трудових функцій і компетенцій фахівця з вищою освітою відповідного кваліфікаційного рівня.

Складовою МТД професійного стандарту, що являє собою самостійний блок виду робіт й необхідних для їх виконання трудових процесів, функцій і компетенцій, визначено модуль компетентності (МК). Одиницею професійного стандарту є елемент модуля компетентності (ЕМК) — завершена одиниця професійного стандарту, що містить розгорнуту характеристику конкретної трудової функції, процесу та перелік необхідних для її виконання компетенцій, предметів і засобів праці (рис. 1).

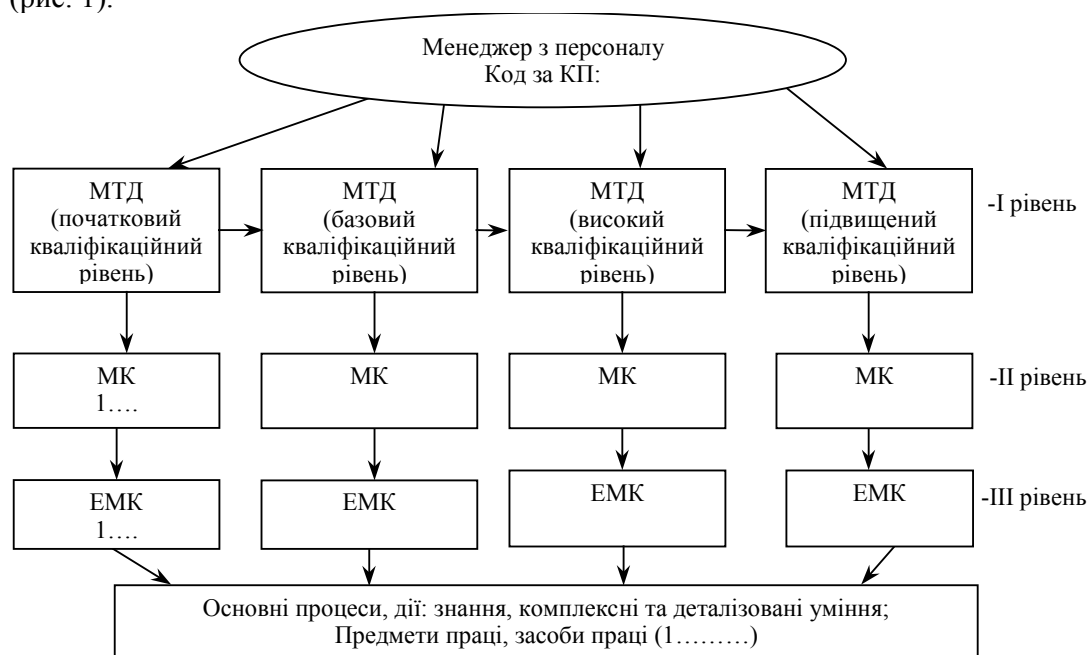


Рис. 1. Ієрархія модулів професійного стандарту менеджера з персоналу

Методику розроблено за алгоритмом, який здійснює опис кожного етапу для використання підприємствами, громадськими організаціями, галузевими професійними організаціями роботодавців і найманих працівників, державними органа-

ми управління у сфері економіки, соціальної політики та освіти, вищими навчальними закладами та іншими юридичними і фізичними особами під час проектування професійних й освітніх стандартів різного галузевого спрямування; вирішення питань підвищення кваліфікації менеджерів з персоналу, забезпечення безперервної професійної освіти з метою забезпечення їх конкурентоспроможності на ринку праці.

При розробці методики професійного стандарту менеджера з персоналу доцільно враховувати накопичений позитивний зарубіжний і вітчизняний досвід у цій сфері, зокрема: колективна монографія Л. І. Короткової, Л. Б. Лук'янової, Г. І. Лук'янченко та ін. «Професійні стандарти: теорія і практика розроблення» [3]; Десятов Т. М., Пальчук М. І., Паршина Н. П. «Професійні стандарти: теоретичні аспекти і методика: методичний посібник» / За ред. Ничкало Н. Г. [4]; Методика разработки профессиональных стандартов. Национальное агентство развития квалификаций. Российский союз промышленников и предпринимателей [5]; Методика розроблення професійних стандартів швейного профілю (на прикладі професії «Кравець») на основі компетентнісного підходу [6]; Мельник С. В., Матросов В. Д., Сташкін Т. О., Косухіна Т. В. «Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів за компетентнісним підходом» [7].

Професійний стандарт менеджера з персоналу призначений для:

1. проведення оцінки кваліфікації і сертифікації менеджерів з персоналу, а також випускників навчальних закладів вищої освіти;
2. формування державних освітніх стандартів і програм усіх рівнів вищої освіти, у тому числі навчання персоналу в закладах післядипломної освіти, а також для розробки навчально-методичних матеріалів до цих програм;
3. вирішення широкого кола проблем у сфері управління персоналом (розробки стандартів підприємства, систем мотивації і стимулювання персоналу, посадових інструкцій; атестації та сертифікації персоналу тощо);
4. проведення процедур стандартизації й уніфікації в рамках видів економічної діяльності (встановлення і підтримка єдиних вимог до змісту і якості професійної діяльності, узгодження найменувань посад тощо) [4].

У сфері праці використання професійного стандарту менеджера з персоналу сприятиме:

- формуванню і підтримці високого професійного рівня менеджера з персоналу, відповідно до потреб сучасного інноваційного виробництва;
- підвищенню ефективності праці і конкурентоспроможності менеджерів з персоналу на ринку праці;
- визначенню і формуванню потреб у менеджерах з персоналу та їхньої підготовки у вищих навчальних закладах;
- обґрунтованому підбору кадрів менеджерів з персоналу;
- проведенню атестації та сертифікації кваліфікацій менеджерів з персоналу;
- розвитку професійної мобільності менеджерів з персоналу.

У сфері вищої освіти професійний стандарт менеджера з персоналу використовуватиметься при:

- розробці освітнього стандарту менеджера з персоналу;
- розробці навчальних планів і програм професійної підготовки менеджерів з персоналу у вищих навчальних закладах;
- визначенні методів оцінки, сертифікації і акредитації всіх видів професійного навчання менеджерів з персоналу відповідно потребам економіки знань.

Професійний стандарт менеджера з персоналу дозволить:

- об'єднанням роботодавцям, найманих працівників і державним органам управління;

— підвищувати продуктивність праці та ефективність виробництва та послуг, посилювати підприємствам свою конкурентоспроможність на вітчизняному і світовому ринках;

— знижувати витрати на підбір кадрів, ефективно здійснювати кадрове діловодство і проводити професійне навчання працівників на виробництві, забезпечувати мотивацію персоналу, сприяти вирішенню конфліктних ситуацій у сфері соціально-трудових відносин;

— ефективно оновлювати знання, уміння і практичні навички менеджерів з персоналу, підвищувати рівень їхньої кваліфікації;

— найманим працівникам та їх об'єднанням:

— визначати уміння і знання, необхідні для менеджерів персоналу;

— більш адекватно оцінювати потреби роботодавців щодо професійної підготовки менеджерів з персоналу у вищих навчальних закладах;

— здійснювати планування трудової кар'єри і професійно-кваліфікаційного просування працівників служби персоналу в організаціях;

— підвищувати мобільність менеджерів з персоналу в організаціях.

Методика створення професійного стандарту має визначати загальні правила розробки змісту і структури професійного стандарту менеджера з персоналу, заснованого на компетентнісному та модульному підходах, відповідно до алгоритму, що передбачає послідовне виконання дослідних робіт у рамках семи етапів (рис. 2).

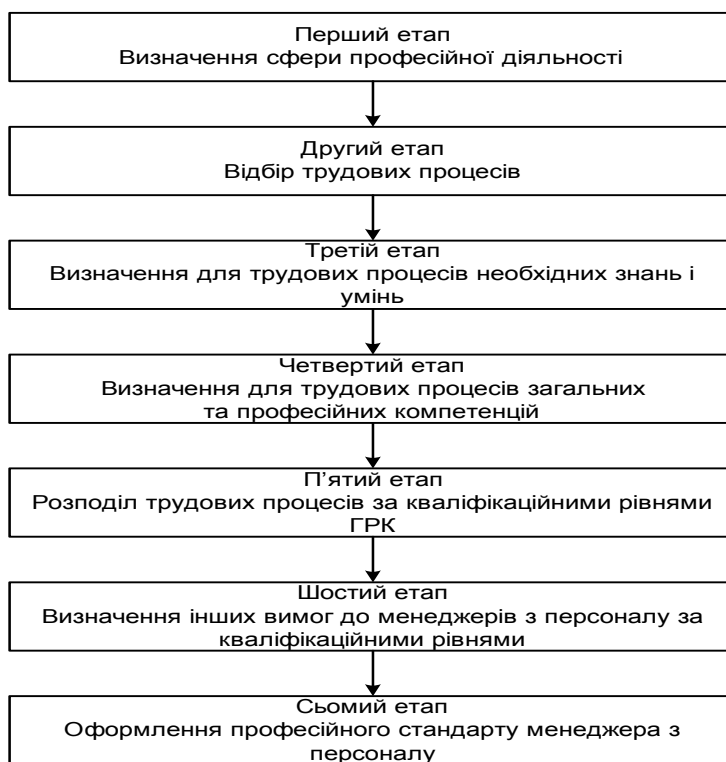


Рис. 2. Алгоритм формування змісту професійного стандарту менеджера з персоналу

В основу розроблення професійного стандарту менеджера з персоналу слід покласти метод функціонального аналізу при розподілі рекомендованих об'єднаннями роботодавців трудових процесів з метою обґрунтованої побудови рівнів кваліфікацій професії та співставленні їх з НРК; формування нормативних вимог за

видами компетенцій; утворення елементів модулів компетентності з визначенням конкретного результату трудової діяльності; сертифікації одиниць ПС та визнання їх на ринку праці і ринку освітніх послуг; реалізації концепції безперервного професійного навчання менеджерів з персоналу.

На першому етапі розробки змісту ПС для визначення сфери професійної діяльності менеджера з персоналу використовуються кодові позначення Національного класифікатора України «Класифікатор професій» ДК 003:2010 [8].

Наприклад, посада «Менеджер (управитель) з персоналу» належить до розділу 1 «Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)», підрозділу 14 «Менеджери (управителі) підприємств, установ, організацій та їх підрозділів», класу 147 «Менеджери (управителі) у сфері операцій з нерухомістю, здавання під найом та послуг юридичним особам», підкласу 1477 «Менеджери (управителі) з підбору, забезпечення та використання персоналу», групи 1477.1 «Менеджери (управителі) з підбору, забезпечення та використання персоналу».

При розробці ПС менеджера з персоналу пропонується виділити 5 таких МТД:

- підбір і найм персоналу;
- кадрове діловодство, облік особового складу;
- розвиток персоналу, управління знаннями і талантами;
- організація праці та заробітної плати;
- соціально-трудові відносини і соціальна відповідальність.

Модель професійного стандарту має містити у собі сім розділів, а саме:

I. Загальні положення.

II. Паспорт професійного стандарту.

III. Опис модулів трудової діяльності початкового, базового, високого та підвищеного кваліфікаційних рівнів.

IV. Види дипломів, свідоцтв та сертифікатів, які видаються на основі професійного стандарту.

V. Розробники професійного стандарту.

VI. Лист узгодження.

VII. Експертиза і реєстрація професійного стандарту.

Загальні положення містять основні відомості щодо змісту ПС менеджера з персоналу, напрями, за якими він може бути використаний.

Паспорт професійного стандарту менеджера з персоналу має складатися з п'яти підрозділів, у яких відображено таку інформацію:

- у першому підрозділі наводиться загальний опис професії;
- у другому та третьому підрозділах вказується розділ, підрозділ, клас, підклас та групу до якої належать посади працівників служб персоналу відповідно до Класифікатора професій ДК 003:2010;
- у четвертому описується сфера професійної діяльності менеджера з персоналу, до якої належать його модулі трудової діяльності;
- у п'ятому підрозділі вказуються кваліфікаційні рівні професії та їх зв'язок з чинними нормативними документами.

Зв'язок МТД з НРК і ГРК має здійснюватися на підставі описів вимог до знань, комплексних і деталізованих умінь кожного рівня кваліфікації. Наприклад, МТД «Розвиток персоналу, управління знаннями і талантами» віднесено до сьомого, восьмого та дев'ятого рівнів НРК, тому що саме ці рівні передбачають: оволодіння студентами, слухачами, аспірантами і докторантами спеціалізованими концептуальними знаннями, що набуті у процесі навчання та/або професійної діяльності на рівні новітніх досягнень науки і техніки, які є основою для оригінального мислення та інноваційної діяльності, зокрема в контексті дослідницької роботи. Кри-

тичне осмислення проблем у навчанні та/або професійної діяльності та на межі предметних галузей.

Відповідно до чого, менеджер з персоналу початкового рівня кваліфікації має брати на себе управління комплексними діями або проектами, відповідальність за прийняття рішень у непередбачуваних умовах, відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб, здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності.

Порівнюючи МТД професійного стандарту з рівнями кваліфікацій ГРК, розробники мають запропонувати посади, що рекомендуються на кожному рівні ГРК і надати їх узгодження з рівнями НРК.

У розробленій моделі професійного стандарту на основі компетентнісного підходу (на прикладі менеджера з персоналу) модулі трудової діяльності слід розподіляти відповідно до НРК і ГРК, а саме: НРК — за шостим — дев'ятим; ГРК — за шостим — дев'ятим рівнями, що відповідає місцю вищої освіти в системі професійних кваліфікацій.

Опис модулів трудової діяльності менеджера з персоналу складається з таких підрозділів: картка модуля трудової діяльності, загальний перелік МК та ЕМК професійного стандарту; перелік загальних компетенцій; перелік професійних компетенцій; опис МК і ЕМК початкового, базового, високого та підвищеного рівнів кваліфікації.

Картка МТД повинна бути призначена для опису трудових процесів, що існують у рамках визначеної сфери діяльності менеджера з персоналу, складається з семи граф і розробляється для кожного кваліфікаційного рівня (табл. 1).

*Таблиця 1*

**КАРТКА МОДУЛЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА З ПЕРСОНАЛУ**

1.	Загальний опис трудових процесів	
2.	Можливі місця роботи	
3.	Умови та організація праці	
4.	Вимоги до рівня професійних, ділових та особистісних, мотиваційних комунікативних якостей працівника	
5.	Необхідність документів, які підтверджують рівень кваліфікації	
6.	Вимоги до практичного досвіду роботи, безперервного професійного навчання	
7.	Умови допуску до роботи	

У четвертому розділі ПС надається інформація про види документів, які підтверджують набуті компетентності менеджера з персоналу.

Відповідно до запропонованої системи, кожний працівник служби персоналу (у вищому навчальному закладі, на виробництві тощо) має можливість у зручний для нього час розпочати, продовжити і закінчити процес навчання та одержати відповідний документ про освіту, зокрема: за оволодіння окремими МК- та ЕМ-сертифікат; за повний комплекс МК на кожному з кваліфікаційних рівнів (початковому, базовому, високому або підвищеному) — відповідне свідоцтво; за перший і другий МТД на початковому рівні кваліфікації — диплом початкового рівня (бакалавр); за повний комплекс МТД на базовому рівні кваліфікації — диплом базового рівня (магістр); на високому рівні кваліфікації — диплом високого рівня (доктора філософії); на підвищеному рівні кваліфікації — диплом підвищеного рівня (доктора наук). Очікується, що гнучка структура ПС менеджера з персоналу ство-

рить можливість одержання на його базі після проходження навчання необхідних документів про освіту різних типів (дипломи, свідоцтва, сертифікати).

У розділі V «Розробники професійного стандарту» наведено інформацію про розробників ПС (назва організації, прізвище керівника), а також перелік організацій, які беруть участь у розробленні ПС.

У розділі VI наведено лист узгодження професійного стандарту з відповідними організаціями та органами виконавчої влади.

Експертиза професійного стандарту менеджера з персоналу здійснюється за такими показниками:

- відповідність змісту та структури професійного стандарту європейським підходам і специфіці обраної професійної діяльності;

- репрезентативність (за кількісними та якісними параметрами) вибірок залучених до розроблення організацій і професіоналів;

- коректність віднесення ПС до визначеного розділу, підрозділу, класу, підкласу та груп професій;

- повнота опису модулів трудової діяльності професії менеджера з персоналу, МК та ЕМК;

- адекватність спроектованих нових кваліфікаційних рівнів менеджера з персоналу рівням НРК і ГРК;

- відповідність змісту модулів компетентності та їх елементів потребам роботодавців і найманих працівників;

- достатність загальних і професійних компетенцій для формування особистісних якостей сучасного працівника служби персоналу;

- придатність професійного стандарту для розроблення навчальних планів і програм вищих навчальних закладів на основі компетентнісного та модульного підходу;

- можливість використання професійного стандарту для реалізації ідей особистісного розвитку та навчання впродовж життя;

- можливість використання професійного стандарту як сполучної ланки між сферою праці та сферою вищої освіти;

- гнучкість структури та змісту модулів компетентності та їх елементів для своєчасного внесення коректив, доповнень і змін відповідно до потреб ринку праці;

- можливість здійснення на основі ПС сертифікації набутих компетенцій фахівців за підсумками освоєних (одного або кількох) елементів чи модулів компетентності.

Між тим, при розробці професійного стандарту виникли певні труднощі методологічного порядку, пов'язаних з побудовою та структурою ДК 003:2010. Так, чинний Класифікатор професій фактично не містить професію менеджера з персоналу, а містить найменування 44 посад працівників служб персоналу вітчизняних організацій, зокрема, посади менеджера (управителя) з персоналу, професіонала з розвитку персоналу тощо. До цього списку можна ще додати 6 посад працівників вищих навчальних закладів і науково-дослідних інститутів.

Крім того, є ще ряд посад працівників служби персоналу в органах державного управління. Наприклад, посади: начальника відділу кадрової роботи апарату облдержадміністрації, заступника начальника управління — начальника відділу кадрової роботи, головного спеціаліста відділу кадрової роботи центрального органу виконавчої влади та ін. Розробляти такі трудові нормативні документи, як професійні стандарти за такою кількістю посад з економічної точки зору недоцільно. Тому необхідно визначитися з назвою професії у сфері діяльності працівників служб персоналу.

На нашу думку, такою назвою професії може бути назва спеціальності, за якою вітчизняні вищі навчальні заклади здійснюють підготовку фахівців для служб пер-



соналу організацій України. Це — спеціальність «Управління персоналом та економіка праці» за напрямом «Економіка та підприємництво». На основі професійного стандарту «Управління персоналом та економіка праці» потім повинні розроблятися профілі професійної компетентності посад працівників служб персоналу організацій. Вони мають використовуватися для визначення вимог конкретної організації до рівня професійної компетентності особи, яка буде чи вже займає посаду працівника служби персоналу.

Досвід такої роботи вже накопичений у ряді зарубіжних країн, а також у державній службі України. Наказом Національного агентства України з питань державної служби відповідно до Закону України «Про державну службу» затверджені Методичні рекомендації з розроблення профілів професійної компетентності посад державної служби у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим або їх апараті [8].

**Висновки.** Підвищення якості підготовки студентів з спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» передбачає зміщення акцентів з самого процесу підготовки та термінів викладання з окремих навчальних предметів на результати навчання, формування у майбутніх випускників навчальних закладів тих компетенцій, що будуть необхідні їм для ефективної діяльності на своєму робочому місці. В зв'язку з цим стандарти вищої освіти мають розроблятися на основі професійних стандартів.

Однак розробка професійних стандартів поки здійснюється переважно у сфері професійно-технічної освіти. В Україні відсутній достатній досвід розробки подібних нормативних документів у сфері вищої освіти, тому необхідно ґрунтовніше з'ясувати методологічні проблеми та методичні підходи стосовно розробки професійних стандартів у цій сфері, зокрема, ПС з професії «Управління персоналом та економіка праці».

### **Література**

1. Закон України «Про вищу освіту»: портал [Електронний ресурс]. — Режим доступу: // <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2984-14>. Дата звернення 23.09.2012.
2. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» // Урядовий кур'єр. — 2012. Ї №151. Ї С. 9Ї11.
3. Професійні стандарти: теорія і практика розроблення / авт. кол. Л. І. Короткова, Л. Б. Лук'янова, Г. І. Лук'яненко та ін. — К.: Педагогічна думка, 2011. — 220 с.
4. *Десятов Т. М., Пальчук М. І., Паршина Н. П.* Професійні стандарти: теоретичні аспекти і методика: методичний посібник / За ред. Ничкало Н. Г. — К.: Видавництво «Арт Економі», 2011. — 234 с.
5. Методика разработки профессиональных стандартов. Национальное агентство развития квалификаций. Российский союз промышленников и предпринимателей. — М., 2008.
6. *Короткова Л. І.* Методика розроблення професійних стандартів швейного профілю (на прикладі професії «Кравець») на основі компетентнісного підходу / Л. І. Короткова; за ред. В. О. Радкевич. — К.: Інститут професійно-технічної освіти НАПН, 2009. — 50 с.
7. *Мельник С. В., Матросов В. Д., Сташкін Т. О., Косухіна Т. В.* Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів за компетентнісним підходом. — Луганськ: ДУ НДІ соціально-трудових відносин, 2012. — 55 с.
8. Наказ Національного агентства України з питань державної служби «Про затвердження Методичних рекомендацій з розробки профілів професійної компетентності посад державної служби у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим або їх апараті» від 20 липня 2012 р. №148 // портал [Електронний ресурс]. Режим доступу: — <http://nads.gov.ua/sub/kyev/ua/publication/content/38897.htm?s398224032=c46cc640b2cdc869dde737875657faa>. Дата звернення 27.09.2012.

Стаття надійшла до редакції 23.09.2012 р.